	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	1 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

# **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

## **2019**

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	2 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019



#### INTRODUCCIÓN:


El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano del Hospital El Socorro del Municipio de San Diego, Cesar, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Con esta orientación es que En E.S.E. el Socorro se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la

**SERVIMOS CON ALMA Y EFICIENCIA**

Calle 4 N° 2-36: TEL: 5798009/5798139

E- mail: [secretariahospitalelsocorro@gmail.com](mailto:secretariahospitalelsocorro@gmail.com)

San Diego – Cesar – Colombia

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	3 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad del Municipio de san diego cesar; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión). Dentro del plan de Desarrollo del cuatrienio en su estrategia transversal del buen gobierno enfocada en Entidades del orden territorial que cuentan con una gestión estratégica del talento humano implementada, dentro del eje estratégico administrativo y de gestión, se logró definir como objetivo estratégico sectorial e institucional, desarrollar y cualificar el talento humano del Hospital El SOCORRO E.S.E. del Municipio de San Diego Cesar, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Para dar cuenta de lo anterior y enmarcar el Plan Estratégico de Talento Humano en el entorno institucional se inicia con una breve reseña histórica, las funciones establecidas para el Hospital, su planta de personal, su misión, visión, los principios y valores corporativos, los objetivos, Partiendo de un diagnóstico interno; este Plan Estratégico de Talento Humano busca hacer evidente las fortalezas y las debilidades y con ello, de manera interactiva busca procurar los elementos necesarios para la implementación de las estrategias de la entidad definidas en el plan operativo y con ello apuntar al logro de los objetivos tanto institucionales como de los servidores de la entidad.


- 1. JUSTIFICACIÓN:** En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación de Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los funcionarios; se busca que las organizaciones se fortalezcan y establezcan un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión. En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera

**SERVIMOS CON ALMA Y EFICIENCIA**

Calle 4 N° 2-36: TEL: 5798009/5798139

E- mail: [secretariahospitalelsocorro@gmail.com](mailto:secretariahospitalelsocorro@gmail.com)


San Diego – Cesar – Colombia

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	4 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la organización les demandan. Así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas. El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, es decir que los esfuerzos de la administración, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en su gestión del talento humano. Esto le permite no sólo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en sus cinco rutas (Ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos)

- 2. . DIMENSION DE TALENTO HUMANO – MIPG** El modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión Estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. Alcance de la Dimensión En esta sección se aborda la primera dimensión cuyo propósito es ofrecerle a una entidad pública, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:


**SERVIMOS CON ALMA Y EFICIENCIA**  
 Calle 4 N° 2-36: TEL: 5798009/5798139  
 E- mail: [secretariahospitalelsocorro@gmail.com](mailto:secretariahospitalelsocorro@gmail.com)  
 San Diego – Cesar – Colombia

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	5 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

- ✓ Gestión Estratégica del Talento Humano
- ✓ Integridad: Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”. La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano, las rutas son las siguientes:

**1. Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, y se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Entorno laboral saludable, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y re inducción, movilidad, mejoramiento individual.

**2. Ruta del Crecimiento:** liderando talento el rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y re

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	6 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

inducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.


- 3. Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos, de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción, las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la Gestión Estratégica de Talento Humano en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política.
- 4. Diálogo social y concertación** El jefe de la entidad u organismo deberá establecer mecanismos para garantizar el ejercicio de la negociación colectiva como un medio para regular las condiciones de trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes y la garantía de los derechos sindicales, cuyo proceso está regulado en las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, mediante las cuales se ratificaron los Convenios 151 y 154 de la OIT, y en el Decreto 1072 de 2015, en el cual se establecieron las instancias administrativas para viabilizar la discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales, los términos para la discusión y las reglas de la negociación, entre las cuales están el respeto a las competencias constitucionales y legales atribuidas a las entidades y autoridades públicas, el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal, una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública. Es importante resaltar que la negociación no es plena, por cuanto la decisión en última instancia le compete adoptarla al Gobierno nacional o territorial, al Congreso o a las asambleas y concejos. Además, el ejercicio del derecho de concertación debe armonizarse con las restricciones propias de su condición de empleados públicas (vinculación legal y reglamentaria), es decir, que, si bien pueden buscar la concertación, también opera la decisión unilateral del Estado en cuanto a salarios y condiciones laborales. No obstante,

**SERVIMOS CON ALMA Y EFICIENCIA**

Calle 4 N° 2-36: TEL: 5798009/5798139

E- mail: [secretariahospitalelsocorro@gmail.com](mailto:secretariahospitalelsocorro@gmail.com)

San Diego – Cesar – Colombia

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	7 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

en el seno de la negociación, se pueden buscar fórmulas que concilien los intereses de las partes dentro de los límites impuestos por la Constitución y la ley. Con base en los diagnósticos que se realicen para la Gestión Efectiva de Talento Humano, se deberá formular un plan de acción bajo la asesoría del Departamento Administrativo de la función Pública con el propósito de priorizar la gestión del Talento Humano. Este plan de acción contiene tres actividades de gestión de acuerdo al criterio de calificación y de los recursos con los que cuenta el Hospital el Socorro del municipio de san diego cesar. Para cumplirlas así: Variables resultantes Alternativas de mejora.

- 5. Mejoras a Implementar** (Incluir plazo de la implementación) Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas: Cambio organizacional para la vigencia 2019, se diseñará el documento referente del Plan de Bienestar el cual debe incluir el cronograma de actividades a desarrollar, con las respectivas evidencias y mediciones semestrales incluyendo los temas de cambio organizacional. Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención dentro de las actividades del Plan de Bienestar se contemplará la medición del clima Laboral y la socialización de los resultados con la Alta Dirección con el propósito de dar información valiosa para la toma de decisiones. n de mejoramiento Promover ejercicios Se realizaran mesas de trabajo y se socializaran los valores y principios institucionales con el objetivo de interiorizarlos a todos los servidores del Hospital para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones Las actividades anteriormente mencionadas se realizarán complementando la Gestión Estratégica del Talento Humano sin descuidar las actividades del ciclo de los recursos humanos, plan anual de vacantes, planes integrados de talento humano, los cuales se mencionarán más adelante en este documento.


**1. POLÍTICA DE INTEGRIDAD:** Si bien la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética pública han sido siempre grandes preocupaciones del Estado colombiano, en los últimos años han entrado en vigencia una serie de nociones fundamentales para su puesta en práctica. La primera es que, aunque parezca obvio, las entidades públicas están integradas por servidores públicos, es decir, por ciudadanos que dedican su vida a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus conciudadanos desde la administración pública. La segunda es que, aunque existe un amplio cuerpo normativo, su implementación en la cotidianidad de las entidades no ha alcanzado los resultados y transformaciones esperadas en sus servidores. La tercera es que la transparencia, entendida desde una mirada instrumental asociada al suministro de información, rendición de cuentas y apertura de datos, aunque necesaria para

**SERVIMOS CON ALMA Y EFICIENCIA**

Calle 4 N° 2-36: TEL: 5798009/5798139

E- mail: [secretariahospitalelsocorro@gmail.com](mailto:secretariahospitalelsocorro@gmail.com)


San Diego – Cesar – Colombia

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	8 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

facilitar todo tipo de control y la participación ciudadana, así como consolidar la democracia y la legitimidad del Estado, no es suficiente para transformar las prácticas de las entidades y los servidores; es fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades. En tal sentido, la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la corrupción y aunados a herramientas de seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores, incentivan a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares. Cabe aclarar que la integridad no es solo un asunto moral, dado que tiene también un sentido práctico pues se trata de comportamientos de los servidores en el ejercicio de sus funciones. La integridad es más un camino que un objetivo y se entiende como una manera constante, coherente y permanente de hacer las cosas. Esto refuerza el sentido práctico de la integridad, apropiado para trabajar en torno a los hábitos, actitudes y percepciones cotidianas de los servidores públicos. En este sentido, la integridad también tiene que ver con la eficiencia, productividad e inclusión del sector público. Entendida de esta manera, la integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. En Colombia dicha confianza sigue siendo una realidad preocupante, en tanto un importante número de colombianos no confía en la administración pública, toda vez que la clase política dirigente influye de manera evidente en la selección amañada del talento humano en las Entidades Territoriales, fenómeno este que genera desconfianza a los ciudadanos. Todo lo anterior evidencia la necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un ‘código general’ o ‘código tipo’ que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos.

**2. ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN** Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que las entidades han logrado la consolidación de la presente dimensión: **Talento Humano:** Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor Gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación. Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	9 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

- ✓ Normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.
- ✓ Conocedor de las políticas institucionales,
- ✓ Direccionamiento Estratégico y Planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad. Fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia. Comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público. Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados. Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados; Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

**3. EQUIPO DIRECTIVO:** Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo. Que ejemplifica los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones. Que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento de propósito fundamental.

**4. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN** Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

#### 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Instituto.


- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral para funcionarios de Carrera Administrativa y en provisionalidad.

**SERVIMOS CON ALMA Y EFICIENCIA**

Calle 4 N° 2-36: TEL: 5798009/5798139

E- mail: [secretariahospitalelsocorro@gmail.com](mailto:secretariahospitalelsocorro@gmail.com)

San Diego – Cesar – Colombia

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	10 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes, partiendo de los datos entregados por cada de Jefe de Área.

**6. RESEÑA HISTÓRICA:** La **ESE HOSPITAL EL SOCORRO DEL MUNICIPIO DE SAN DIEGO, CESAR**, en sus inicios era un centro materno infantil, en donde funcionaba la casa de las damas rosada de San Diego Cesar., adscrito al **Hospital Rosario Pumarejo De López** de Valledupar; posteriormente el 17 de enero de 1996, mediante el acuerdo 003 del honorable concejo municipal de San Diego, en cumplimiento de la ley 10 de 1990, la ley 100 de 1993 y los decretos 1223 de 1986, 1876 de 1994 y la ley 136 de 1994, nace la institución Hospital el Socorro de San Diego Cesar, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa de primer nivel, adscrito al departamento Administrativo de la salud del Cesar.

Posteriormente el acuerdo 0034 del 20 de noviembre de 1998, introduce modificaciones en el que se denomina **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL EL SOCORRO**, la cual tiene como objeto la prestación de servicios de salud entendidos como servicio público y como parte integrante del sistema de seguridad social en salud. En consecuencia, en desarrollo de este objeto, adelantará acciones de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de la salud.


Actualmente la empresa cuenta con 20 empleados y 72 contratistas de apoyo a la gestión vinculados a través de contratos de prestación de servicios

## MISIÓN

Prestar al usuario y a su familia los servicios de salud de baja complejidad centrado en un modelo de atención primaria eficiente y con calidez humana.

## VISIÓN

La ESE Hospital el Socorro será reconocida como la institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad líder en la implementación de estándares de alto nivel de calidad con un modelo de atención de seguridad del paciente y de responsabilidad social en le departamento del cesar.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	11 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019


**8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:** La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal. Para el ingreso del servidor público se cumplirá del principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación. –

**Vinculación:** su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección. –

**Inducción:** vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados. –

**Evaluación del periodo de prueba:** adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación.

**Desarrollo** Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor. Formación y capacitación: Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.


	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	12 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

**Evaluación del Desempeño:** la evaluación es un sistema diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes. Sistema de Estímulos: a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social.

**Retiro** El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida. Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, el Hospital el Socorro E.S.E. del Municipio de San Diego Cesar, elaboró el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, desarrollo, evaluación y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

**9. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL** La planta de empleos del el Hospital el Socorro E.S.E. del Municipio de San Diego Cesar, es de 27 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles: NIVEL Directivo 1 ,Profesional 8 Técnico 2 Asistencial 16 Con el fin de emprender acciones orientadas al logro de la Gestión estratégica del talento humano se plantean los planes que permitirán el éxito del mismo .

**10. PLAN ANUAL DE VACANTES** Herramienta que permite mantener actualizada la planta con todas las novedades administrativas que se surten durante la vigencia, además de contar con información oportuna de todos y cada uno de los funcionarios, se realizaron las modificaciones correspondientes al manual de funciones junto con los ejes temáticos de cada perfil profesional, que nos permite asegurar que los cargos serán ocupados por los candidatos aptos para desempeñar las funciones establecidas.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	13 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

**11. MANUALES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO:** Se establecen los manuales y planes para la vigencia 2019 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la Gestión Estratégica de Talento Humano, siendo así cinco manuales y planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano. 1. Manual de Inducción y Re inducción 3. Plan institucional de capacitación PIC. 4. Plan estratégico de Talento Humano. 5. Plan anual de vacantes; con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes y manuales integrados en la Entidad se deben desarrollar las cinco etapas: **a. disponer de información:** Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión. **b. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano:** Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en la institución. **c. Implementación plan de acción:** Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro). **d. Evaluación la Gestión:** El coordinador de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el instituto, con el ánimo de identificarlos avances alcanzados en la implementación.

**12. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO** El Hospital el Socorro del Municipio de San Diego Cesar , a través de la Oficina de talento Humano mejorará continuamente la aplicación de las normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano, considerado como factor estratégico y para el logro de la misión y visión de la Entidad. En particular la misión de la Oficina de Talento Humano se ejecutará a partir del cumplimiento de normas en materia de formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto, generación de un adecuado clima institucional, medición y evaluación de desempeño.

**13. ESTRATEGIAS** Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la “serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de la estrategia institucional”. Entendiendo que ponerse al servicio de los servidores de la Entidad, se refiere a una coordinación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración de los recursos humanos de la Institución.


El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Recursos Humanos corresponde a: Aplicar los requerimientos del Modelo Estándar

**SERVIMOS CON ALMA Y EFICIENCIA**

Calle 4 N° 2-36: TEL: 5798009/5798139

E- mail: [secretariahospitalelsocorro@gmail.com](mailto:secretariahospitalelsocorro@gmail.com)

San Diego – Cesar – Colombia

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	14 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

de Control Interno en la Gestión del Talento Humano. Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (Oportunidades y amenazas) son: 1. Mejorar el Sistema de Control de Gestión, creando la oficina de planeación, para fortalecer la capacidad institucional a través de capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al nuevo enfoque y las funciones asignadas a la entidad por el MIPG. 2. Mejorar el Sistema de Evaluación de desempeño profesional, a través de capacitaciones brindadas por personal idóneo de la Comisión Nacional del Servicio Civil o de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), para que sirva de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los servidores públicos, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los servidores, tanto evaluadores como evaluados, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales. 3. Mejorar el Sistema de Control y Gestión en lo relacionado con el Bienestar Social y los estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia del Instituto.

**14. SEGUIMIENTO DE MANUALES Y PLANES ESTRATEGICOS** Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los manuales y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación de los mismos. El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los manuales y planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código:	PL-GTH 005
		Versión	01
		Página	15 de 15
		Fecha de emisión:	27-01-2019

### 15. CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019

ACTIVIDAD 1	Formulación del plan estratégico de recursos humanos	ENERO 2019
ACTIVIDAD 2	Ejecución Plan de bienestar e incentivo	ENERO 2019
ACTIVIDAD 3	3Ejecución Plan de previsión de recurso	ENERO 2019
ACTIVIDAD 4	4Ejecución Plan institucional de capacitación	ENERO 2019
ACTIVIDAD 5	Ejecución Plan estratégico de Talento Humano	ENERO 2019
ACTIVIDAD 6	Ejecución Plan anual de vacantes	ENERO 2019

<b>ELABORO:</b>	JEFE DE TALENTO HUMANO	ROCIO DEL CARMEN DIAZ NAVARRO
<b>REVISADO:</b>	AUDITOR DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO	IDANIA MUÑOZ Y ANDREA ARZUAGA
<b>APROBADO</b>	GERENTE DE LA ESE HES.	MARIA MILENA MAESTRE M.